



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Centre Interministériel  
de Services Informatiques  
relatifs aux Ressources Humaines

**EFFECTIFS**



**FORMATION**



**CARRIERE**



**ACTION  
SOCIALE**

**2022**  
**Bilan social**







## Sommaire

- Les effectifs
- La gestion administrative
- La carrière
- La formation
- Santé et sécurité au travail
- Action sociale
- Personnes en situation de handicap

# Les effectifs

## Les chiffres

Au 31/12/2022, les effectifs en fonction (hors stagiaires et vacataires) s'établissent à 139 agents dont :

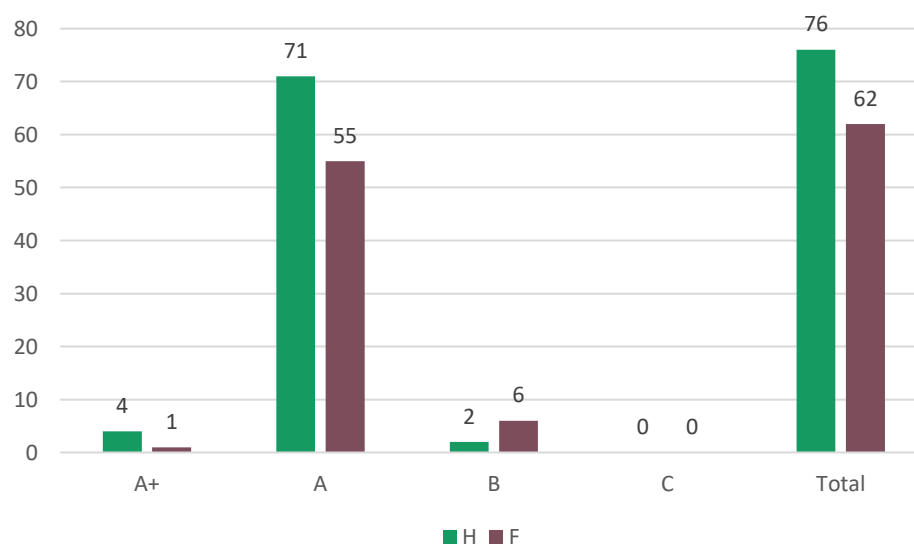
- contractuels : 92
- titulaires : 47

Les titulaires sont essentiellement originaires des ministères économiques et financiers (SG, DGFIP et DGDDI). Il est à noter que le CISIRH bénéficie d'un nombre notable d'ingénieurs des systèmes d'information et de communication (ISIC) issus des concours ou accueillis en détachement, principalement en provenance du corps d'ingénieurs d'étude et de recherche du ministère de l'enseignement supérieur.

Au CISIRH sont comptés en A+ les membres du CODIR qu'ils soient titulaires, et ce quel que soit leurs corps et grades, ou contractuels .

## Effectifs par catégories et par sexe

Les agents de catégorie A sont très largement majoritaires au sein du CISIRH.

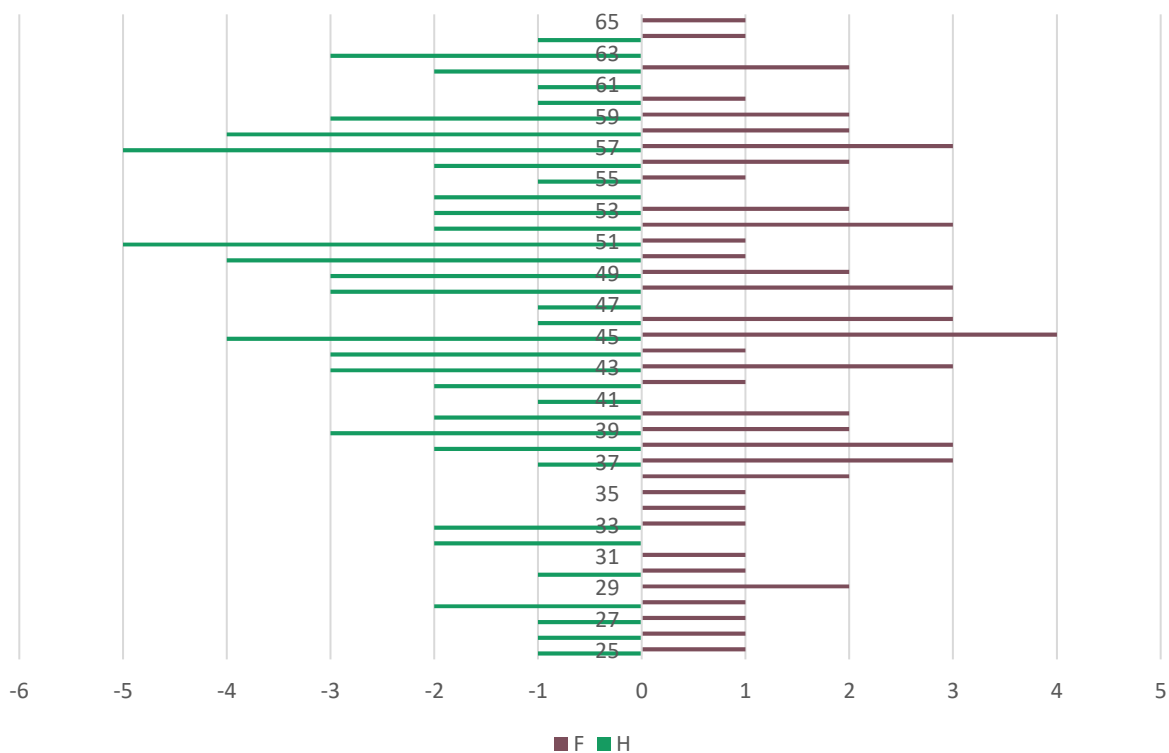


## Effectifs par sexe et par statut

	Total	Total %	Titulaires		Contractuels	
			Nombre	%	Nombre	%
Femmes	62	45%	22	16%	40	29%
Hommes	77	55%	25	18%	52	37%
Total	139	100%	47	34%	92	66%

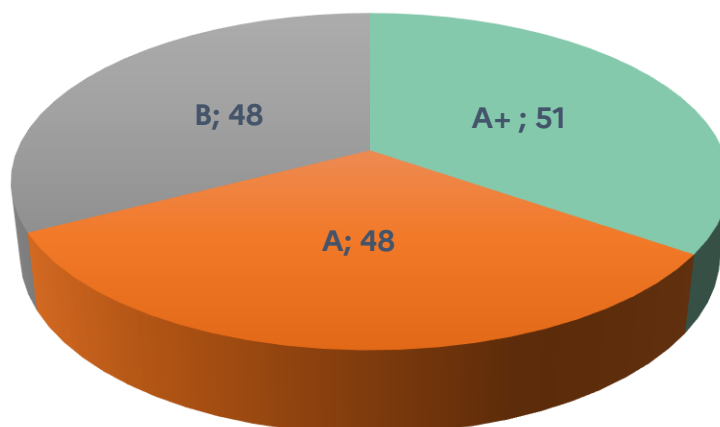
Le personnel du CISIRH est majoritairement masculin (56% d'hommes et 44% de femmes), notamment parmi les contractuels (34% d'hommes pour 25% de femmes).

## Age moyen



L'âge moyen du personnel est de 47 ans réparti comme suit :

	Titulaire		Contractuel		Age
	Homme	Femme	Homme	Femme	Médian
Catégorie A+	54	62	48		51
Catégorie A	46	51	49	42	48
Catégorie B	56	51	30	30	48



Âge moyen par catégorie

## Effectifs en fonction de la quotité travaillée

127 personnes travaillent à temps complet soit 91% de l'effectif, 12 agents travaillent à temps partiel

- 8 temps partiel à 80%
- 4 temps partiel à 90%

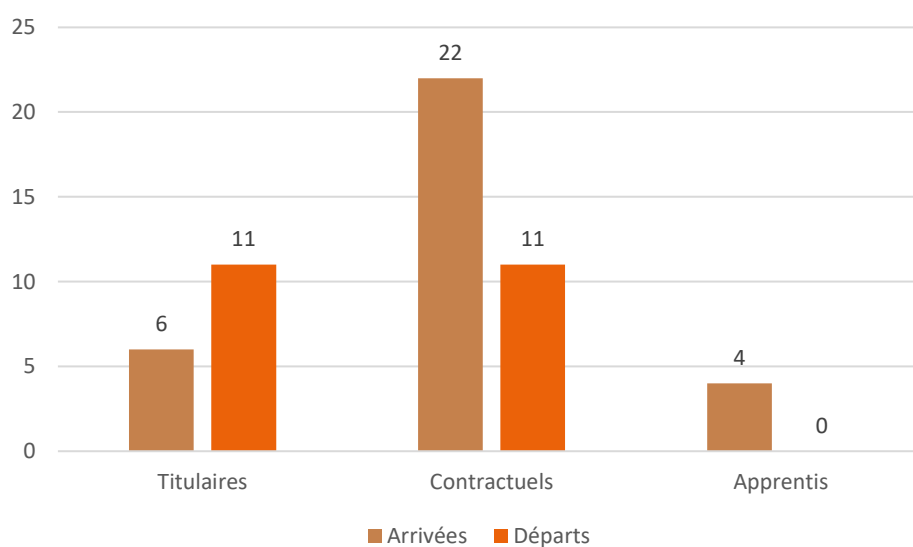
Les personnels à temps partiel se composent de 9 femmes et 3 hommes.

## Flux 2022

Au titre de 2022, 28 personnes ont intégré le CISIRH et 22 personnes ont quitté le Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines.

Les arrivées et les départs se répartissent comme suit.

	Arrivées			Départs	
	Titulaires	contractuels	Apprentis	Titulaires	Contractuels
Hommes	4	11	3	7	6
Femmes	2	11	1	4	5
Total	6	22	4	11	11



## Ancienneté de présence au CISIRH

Date d'arrivée	Années d'ancienneté	Effectif	Hommes	Femmes	Fonctionnaires	Contractuels
2008	14	4	2	2	3	1
2009	13	5	3	2	2	3
2010	12	8	6	2	3	5
2011	11	14	11	3	4	10
2012	10	16	11	5	4	12
2013	9	4	1	3	1	3
2014	8	1	1			1
2015	7	8	7	1	2	6
2016	6	6	3	3	4	2
2017	5	8	2	6	3	5
2018	4	7	5	2	2	5
2019	3	9	2	7	4	5
2020	2	8	3	5	2	6
2021	1	14	6	8	7	7
2022	0	27	14	13	6	21
Total		139	77	62	47	92

## Mobilité interne

Au titre de l'année 2022, le CISIRH a enregistré 1 mobilité interne pour 1 homme.





# Gestion administrative

## Congé maternité et paternité

Au titre de l'année 2022, il y a eu un congé pour maternité et deux congés pour paternité

## Congé bonifié

1 agent a bénéficié d'un congé bonifié en 2022.

## Compte épargne temps (CET)

105 CET (historiques ou pérennes) sont actifs au 31 décembre 2022, alimentés à hauteur de 2572 jours, soit une moyenne de 24,49 jours par CET avant le lancement de la campagne annuel au titre de la gestion 2022 en janvier 2023.

### Abondement des CET

15 personnes ont ouvert un CET au titre de l'année 2022 et ont épargné 273,5 jours 1080 jours ont été épargnés (ou transférés suite à mutation) sur les CET (historiques et/ou pérennes) existants ou ouverts au titre de l'année 2022.

### Indemnisation au titre de 2022

12 personnes ont demandé une indemnisation pour un total de 158,5 jours soit une moyenne de 13,2 jours.

- 6 hommes
- 6 femmes

### Consommation au titre de 2022

23 personnes ont utilisé leur CET sous forme de congés pour un total de 138 jours :

- 13 hommes pour 79,5 jours
- 10 femmes pour 58,5 jours



## Arrêt de travail

Au titre de l'année 2022, le nombre d'arrêts concerne 35 personnes sur un effectif de 139 agents pour un total de 377 jours, soit une moyenne de 11 jours d'arrêt par personne.

## Accident du travail

Pas d'accident de travail en 2022

## Enfant malade

Au titre de l'année 2022, 18 personnes (7 hommes et 11 femmes) ont bénéficié d'autorisations d'absence pour soigner ou assurer la garde d'un enfant malade pour un total de 37 jours soit une moyenne de 2 jours par personne concernée



# Carrière

## Promotion (titulaire)

3 hommes ont été promus. 1 contractuel en tant que Sous-Directeur. 1 Inspecteur des finances publiques en tant qu'Administrateur des finances publiques adjoint. 1 inspecteur divisionnaire hors classe des finances public a bénéficié de l'échelon spécial.

2 femmes ont été promues. Une Inspectrice des finances publiques en tant qu'Inspectrice divisionnaire des finances publiques.

1 Secrétaire administrative de classe supérieure en tant que Secrétaire administrative de classe exceptionnelle.

## Requalification de contrat

8 agents ont bénéficié d'un CDI en 2022 :

- 6 femmes
- 2 hommes

# Formation

## Synthèse

En 2022 le bilan des formations suivies par les agents est largement supérieur à 2021 (95% contre 77%).

139 agents formés sur 146\* agents, seulement 7 agents n'ont pas suivi de formation.

Ce fort taux s'explique en partie en raison de l'amélioration de la situation sanitaire qui a pu permettre le maintien de l'offre de formation globale, seulement 6 formations ont été annulées et n'ont pu être reportées en 2022, 6 formations sont en attente ou ont été reportées par les agents.

En 2022, ces statistiques élevées s'expliquent aussi par l'organisation de nombreuses sessions de formation et de sensibilisation organisées par le CISIRH à la demande de la direction et de ses bureaux.

	Organisées par le CISIRH				IGPDE			Total général
	Bons commande organismes extérieurs	IGPDE Demande spécifique CISIRH	interne CISIRH	Total CISIRH	Catalogue IGPDE	statutaire	Total IGPDE	
nombre de formations	9	11	10	30	54	5	59	89
nombres de stagiaires	44	149	214	407	82	8	90	497
nombre de jours	41	146	213	400	79	11	90	490

30 formations ont été organisées par le CISIRH, soit un total de 403 stagiaires :

- 11 formations commandées spécifiquement pour le CISIRH à l'IGPDE

(Outils et méthodes Dévop, ateliers sur le recrutement pour les managers, animation d'équipe et communication pour 1 bureau)

- 9 formations techniques à des organismes extérieurs

(Oracle, VTOM pour le bureau technique, SOPRA, formation à l'accessibilité, à la sécurité numérique norme ISO 27001)

- 10 formations ont été organisées en interne par les équipes du CISIRH
  - 2 sessions de formation pour les nouveaux arrivants
  - 3 sensibilisations à l'outil Ingres
  - 4 formations à l'outil RenoïRH

En comparaison : 59 formations ont été suivies à l'IGPDE et suivies par 90 stagiaires

\*L'effectif des agents pris en compte pour la formation présente un léger décalage avec celui présenté ci-dessus, car dans le bilan formation sont comptabilisés les apprentis, les agents mis à disposition et certains agents présents dans nos effectifs mais non pris en charge.

## Principaux indicateurs

- 498 stagiaires ont suivi 490 jours de formation. Ces chiffres intègrent la participation de certains stagiaires à plusieurs formations.
- 139 agents ont suivi une formation et 7 agents n'ont suivi aucune formation.
- Les agents formés ont suivi en moyenne 3 formations et 4 jours de formation (respectivement 3,6 formations et 1 jour de formation en 2021) ;
- Durée moyenne d'une session : 1,2 jours (1,4 jour en 2021)
- 11 % des formations dispensées à distance en 2022 (60% en 2021)

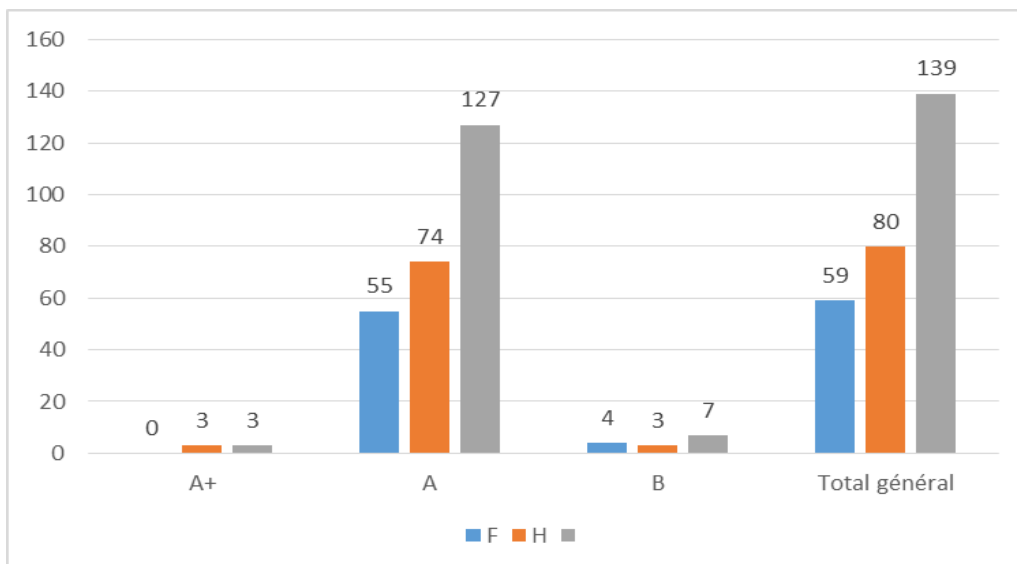
La population des stagiaires est composée de 42% de femmes et de 58% d'hommes.

Ces pourcentages permettent de constater une répartition hommes/femmes quasiment identique dans la population des stagiaires et dans la population du CISIRH.

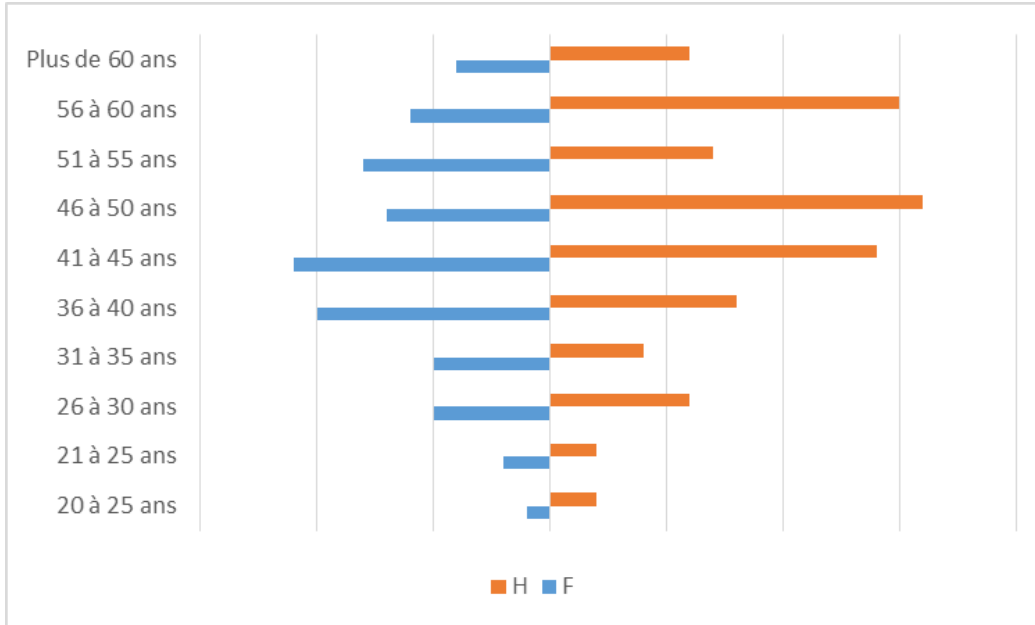
La répartition par catégorie démontre également une représentation proportionnelle pour les agents formés à celle des effectifs 5% pour les B, 95 % pour les A.

## L'effectif des agents formés et leur répartition

Répartition des agents formés par catégorie et genre

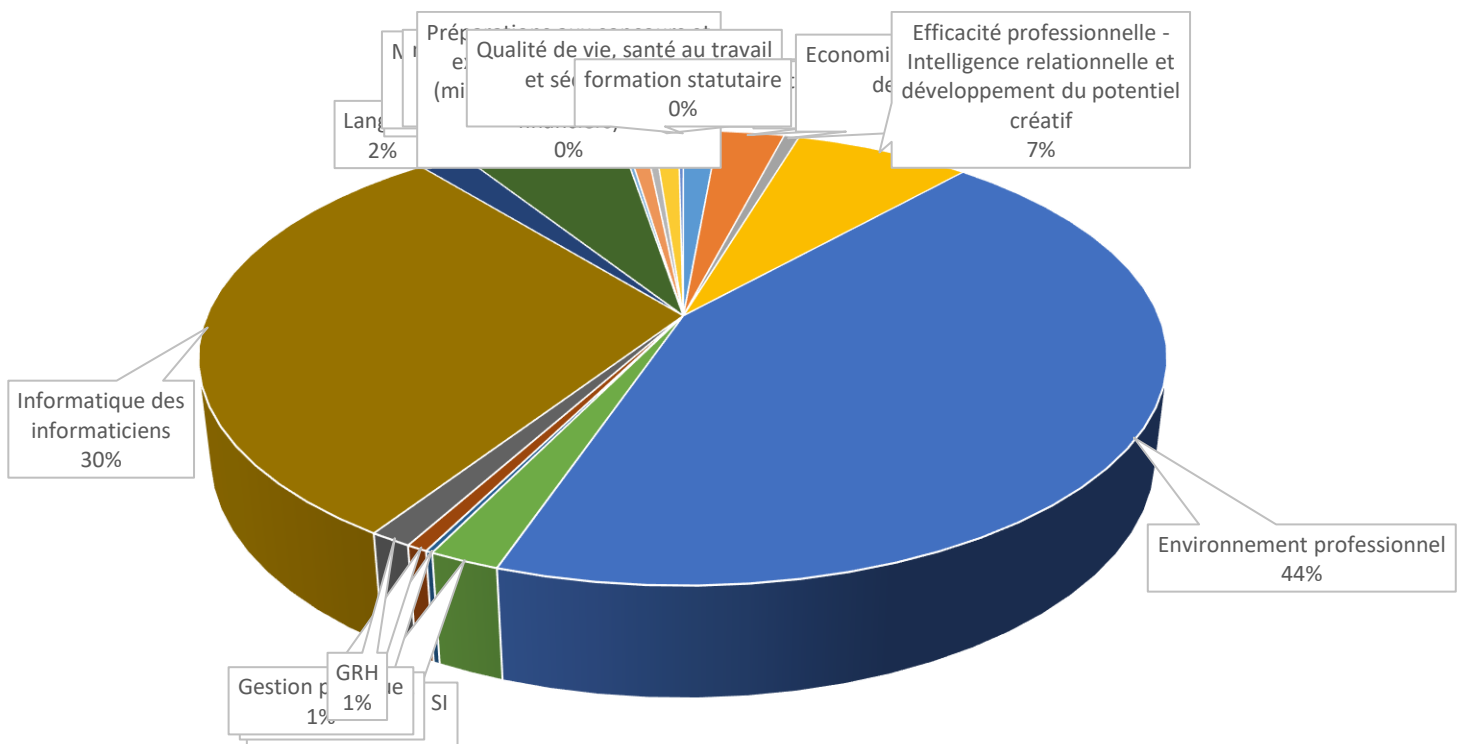


## Pyramide des âges des agents formés du CISIRH



Ces indicateurs sur la catégorie, l'âge et le genre illustrent l'absence de discrimination dans l'accès à la formation portant sur ces différents critères.

## La nature des formations et moyens mis en œuvre





En 2022, 33 % des stagiaires du CISIRH ont suivi une formation en lien avec les **thématiques informatiques, gestion de projet SI, filière numérique**, démontrant un réel souci des agents de se perfectionner et d'actualiser leurs connaissances sur leur cœur de mission et l'exercice de leur métier.

Le CISIRH continue d'entreprendre de nombreuses actions en interne permettant à ses agents de se sensibiliser tout au long de l'année sur la thématique des **transformations numériques**, comme l'organisation des 16 sessions de formation précédemment citées sur les outils et méthodes DevOps, suivies par 126 stagiaires. Comme les années précédentes, les formations suivies en 2022 se sont aussi fortement concentrées sur la thématique « **Environnement professionnel** » qui a concerné 44% des stagiaires. Une thématique axée au CISIRH en particulier sur les problématiques liées au numérique, en lien direct avec l'exercice des missions des agents. Ainsi le CISIRH a organisé pour ses agents en 2022 : 21 sessions de formations / sensibilisations sur :

- la sécurité du numérique : 29% des stagiaires
- l'accessibilité numérique RGAA : 6% des stagiaires
- les outils applicatifs du cisirh (renoirh, ingres) : 5% des stagiaires
- la formation des nouveaux arrivants : 5% des stagiaires, un parcours qui s'intègre aussi pleinement dans cette thématique.

Le développement des **compétences managériales** a été un autre axe prioritaire en 2022 :

- 23 managers du CISIRH et responsables RH (chefs de bureau, adjoints, chefs de pôle) ont suivi des « Ateliers d'échanges sur le recrutement ». Une formation organisée par le service pour la montée en compétence de l'ensemble de ses managers en situation de recrutement.
- 6 formations sur la thématique du management ont été suivies par des managers au cours de l'année.
- A la demande du chef de bureau des applications numériques spécifiques (BANS), 2 formations ont été organisées en 2022, pour ses équipes sur la thématique de l'« **Efficacité professionnelle - Intelligence relationnelle et développement du potentiel créatif** », dans le but de renforcer la cohésion d'équipe :
  - 2 sessions « Techniques relationnelles pour mieux travailler en équipe » suivies par 16 stagiaires
  - 2 sessions « Construire la confiance par la communication » suivies par 16 stagiaires

Le budget

Deux catégories de formation peuvent être définies :

- les formations organisées via l'IGPDE.
- les formations organisées via les prestataires extérieurs dont :
  - formations techniques commandées auprès de prestataires extérieurs ; o formations HR Access / SOPRA/ SQLI



# Santé et sécurité au travail

## Visites auprès de la médecine de prévention

9 agents ont bénéficié d'une visite médicale

## Exercices d'évacuation

Deux exercices ont eu lieu en 2022

## Evaluation des actions conduites en santé sécurité au travail

Bilan des actions de prévention mises en œuvre sur la précédente campagne

### Action de prévention de type organisationnel

Risque	Situation d'exposition	Description de la situation d'exposition	Mesure(s) de prévention actuelle(s)	Mesure(s) de prévention proposée(s)
7-2 – ENVIRONNEMENT SONORE	7-2-1 Travail dans un environnement bruyant	la surpopulation de la pièce 3112 génère une nuisance sonore régulière	Projet de déménagement, déplacement de l'équipe GauDdi à réaliser dès que l'activité en présentiel le permettra	Les équipes ont été redéployées au 3 <sup>ème</sup> étage du bâtiment A et C



## Action de prévention de type humaine

Risque	Situation d'exposition	Description de la situation d'exposition	Mesure(s) de prévention actuelle(s)	Mesure(s) de prévention proposée(s)
7-2 - Environnement sonore	7-2-1 Travail dans un environnement bruyant	Tous les agents des open spaces participent à toute conversation de visu ou téléphonique d'où une fatigue et une difficulté de concentration liées à l'environnement sonore.	Par le biais de la lettre d'information hebdomadaire l'assistant de prévention a rappelé les bonnes pratiques du travail en open space (parler à voix basse, ne pas faire de réunion sur le plateau, basculer les téléphones si absence,..). Des salles de réunions équipées sont présentes à proximité des open-spaces. Deux bureaux nomades sont disponibles et équipés. Un nouvel espace collaboratif a été créé (salle 2112) et mis à disposition des agents	Rappeler les bonnes pratiques du travail en open space. Rappeler également que des salles de réunions (nombreuses au CISIRH) sont disponibles et équipées d'une prise réseau et de vidéo-projecteur. Une fiche des bonnes pratiques et du savoir vivre ensemble va être rediffusée. Des téléphones fixes sont disponibles dans toutes les salles de réunion

## Action de prévention de type technique

Risque	Situation d'exposition	Description de la situation d'exposition	Mesure(s) de prévention actuelle(s)	Mesure(s) de prévention proposée(s)
5-2 - Glissades et chutes de plain-pied	5-2-1 Déplacement à l'intérieur des bâtiments sur un sol glissant, encombré et/ou inégal	le revêtement des passerelles extérieures est très usagé et glissant par temps de pluie	Le revêtement de la passerelle principale a été changé	Le revêtement des passerelles latérales est à changer. Une demande sera faite en ce sens
3 - RISQUES BIOLOGIQUES ET INFECTIEUX	3-1 Situation de travail rendant possible une contamination (inhalation, ingestion, contact, pénétration, manipulation)	Crise sanitaire COVID, risque de transmission du virus	Du gel hydro alcoolique est mis à disposition dans tout le bâtiment .Une chaise sur deux a été retirée ou mise sous film plastique dans les salles de réunion et de formation. Protection en plexiglass mis en place pour une trentaine de postes le nécessitant. Distanciation des bureaux de 2 mètres dans les espaces ouverts (open space). Des consignes sur l'aération des pièces ont été affichées. Le port du masque est préconisé lors de réunions dans des petits espaces.	Du gel hydro alcoolique est mis à disposition dans tout le bâtiment .Une chaise sur deux a été retirée ou mise sous film plastique dans les salles de réunion et de formation. Protection en plexiglass mis en place pour une trentaine de postes le nécessitant. Distanciation des bureaux de 2 mètres dans les espaces ouverts (open space). Des consignes sur l'aération des pièces ont été affichées. Le port du masque est préconisé lors de réunions dans des petits espaces.

Afin de préparer l'évaluation des risques qui a été présentée au CHSCT du 14 décembre, la démarche retenue par le CISIRH pour les recueillir et les actualiser a été la suivante :

- une enquête auprès des agents a été effectuée de juin à septembre 2022 ;
- le groupe de prévention du CISIRH s'est réuni le 16 novembre 2022 afin de consolider et requalifier les risques présentés dans le projet de DUERP/PAP ainsi constitué ;
- les résultats des travaux du groupe de prévention ont été présentés le 23 novembre 2022 au GT/DUERP/PAP, composé du directeur du CISIRH, de la Cheffe du Bureau des Affaires Générales, d'un représentant de SIEP, de l'assistant de prévention et de sa future remplaçante, étaient excusé(es) l'adjoint au responsable du bâtiment, et le médecin de prévention. Ce groupe de travail avait pour objectifs :
  - de faire un bilan des actions de prévention mises en œuvre ;
  - de valider les travaux de mise à jour du DUERP/PAP ;
  - d'identifier d'éventuels risques ou mesures de prévention non relevés dans les travaux précédents.

### Principaux risques recensés, mesures prioritaires à mettre en œuvre

Risque	Situation d'exposition	Description de la situation d'exposition	Mesure(s) de prévention actuelle(s)	Mesure(s) de prévention proposée(s)
<b>8 - TRAVAIL SUR ECRAN</b>	8-1 Utilisation d'écran(s) pendant plusieurs heures par jour	Mauvaise posture du travail devant l'écran pouvant entraîner des douleurs.	Continuer la communication sur les nécessités de faire des pauses. Informer le personnel sur les options ergonomiques des écrans. Des séances de sensibilisation aux postures de travail à l'écran ont été effectuées. le support de la séance a été diffusé sur l'intranet, un flyer reprenant les bonnes pratiques a été distribué aux agents. Les agents bénéficiant de matériel ergonomique (souris,clavier) sur leur poste de travail, se sont vus attribuer le même matériel pour le télétravail	Refaire un recensement des besoins en bras articulés en particulier au Bureau technique. Reprise des séances de sensibilisation pour les nouveaux arrivants. Commande d'écrans réglables en hauteur à effectuer

Risque	Situation d'exposition	Description de la situation d'exposition	Mesure(s) de prévention actuelle(s)	Mesure(s) de prévention proposée(s)
5-2 - Glissades et chutes de plain-pied	5-2-1 Déplacement à l'intérieur des bâtiments sur un sol glissant, encombré et/ou inégal	Passerelle ajourée qui longe le bureau technique. Risque de chute		Mettre un revêtement identique à la passerelle centrale
5-2 – GLISSADES ET CHUTES DE PLEIN-PIED	5-2-1 Déplacement à l'intérieur des bâtiments sur un sol glissant, encombré et/ou inégal	le revêtement des passerelles extérieures est très usagé et glissant par temps de pluie	Le revêtement de la passerelle principale a été changé	Le revêtement des passerelles latérales est à changer. Une demande sera faite en ce sens
3 - RISQUES BIOLOGIQUES ET INFECTIEUX	3-1 Situation de travail rendant possible une contamination (inhalation, ingestion, contact, pénétration, manipulation)	Crise sanitaire COVID, risque de transmission du virus	Du gel hydro alcoolique est mis à disposition dans tout le bâtiment .Une chaise sur deux a été retirée ou mise sous film plastique dans les salles de réunion et de formation. Protection en plexiglass mis en place pour une trentaine de postes le nécessitant. Distanciation des bureaux de 2 mètres dans les espaces ouverts (open space) . Mise en place d'un sens de circulation obligatoire montée/descente dans les escaliers	Du gel hydro alcoolique est mis à disposition dans tout le bâtiment .Une chaise sur deux a été retirée ou mise sous film plastique dans les salles de réunion et de formation. Protection en plexiglass mis en place pour une trentaine de postes le nécessitant. Distanciation des bureaux de 2 mètres dans les espaces ouverts (open space) .

Risque	Situation d'exposition	Description de la situation d'exposition	Mesure(s) de prévention actuelle(s)	Mesure(s) de prévention proposée(s)
7-4 – ENVIRONNEMENT THERMIQUE	7-4-1 Environnement thermique inadapté à la situation de travail	En début de semaine et par temps froid il fait trop froid sur les plateaux et dans le couloir	le mode confort a été avancé à 3h00 du matin le lundi au lieu de 4h00	Inviter les agents à contacter le 82000 en cas de dysfonctionnement ou d'inscrire un message sur le registre SST. Une demande spécifique de mise en place d'un sas à l'entrée de la pièce 3112 a été transmise à SEP ce qui permettrait également de faire des économies d'énergie
10 - RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)	10-1 Les exigences du travail	Mise en œuvre du télétravail pérenne et organisation du travail	Des entretiens collectifs et individuels sur les modalités de mise en œuvre du télétravail pérenne ont été réalisés équipe par équipe. Les modalités du télétravail ont été communiquées aux agents du CISIRH	informer et diffuser aux agents, les résultats des mesures visant à accompagner les services dans le déploiement du télétravail et notamment l'outil de diagnostic conçu avec le concours de l'ANACT. Un séminaire avec les agents du CISIRH est planifié en avril 2023 afin d'effectuer un bilan et de se questionner sur les modalités de télétravail mises en œuvre et les problématiques rencontrées. Prévoir les formations au télétravail pour les agents n'ayant pas suivi cette formation

Risque	Situation d'exposition	Description de la situation d'exposition	Mesure(s) de prévention actuelle(s)	Mesure(s) de prévention proposée(s)
<b>10 - RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)</b>	10-4 Les rapports sociaux et relations de travail	Mise en œuvre de la réorganisation du CISIRH (en attente de la parution des textes au journal officiel). La réorganisation prévue implique des modifications : - d'implantation des agents au sein du bâtiment - du lien avec certains responsables hiérarchiques actuels	La direction du CISIRH a rencontré toutes les équipes pour partager et expliquer les modalités de la réorganisation. Des entretiens équipe par équipe ont été réalisés. Les supports de présentation ont été diffusés à tous les agents.	Un séminaire avec les agents du CISIRH est planifié en avril 2023 afin d'effectuer un bilan et de se questionner sur l'organisation mise en place et les problématiques rencontrées auprès des agents concernés par la réorganisation



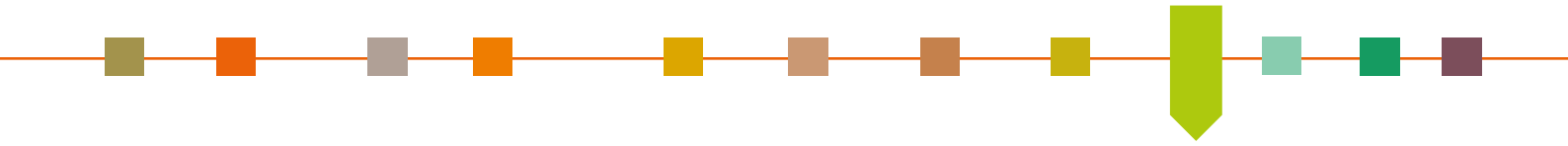
# Action Sociale

## Arbre de Noël du ministère

Au titre de l'année 2022, 77 familles ont assisté au spectacle de fin d'année soit un total de 126 places.

## Prêt immobilier et demande de logement

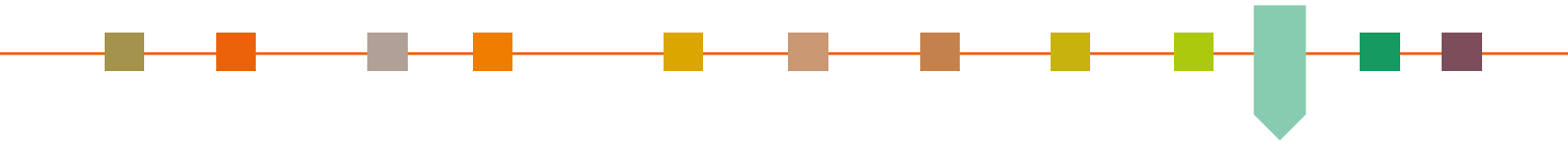
Deux demandes de logement en 2022 pour 1 homme et une femme.



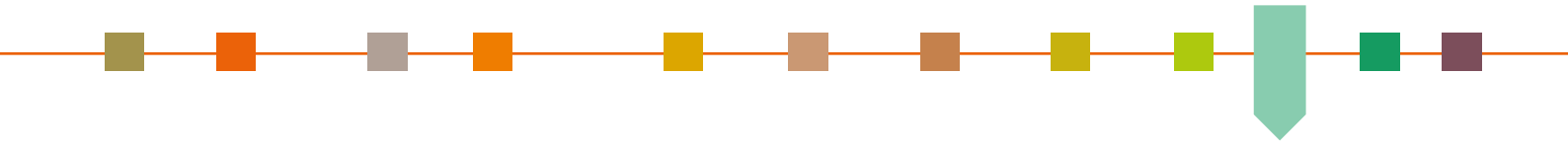
# Personnes en situation de handicap

Deux agents bénéficient d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé.





# Notes








# MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES


*Liberté  
Égalité  
Fraternité*


Centre Interministériel  
de Services Informatiques  
relatifs aux Ressources Humaines



 @cisirh

 <https://www.economie.gouv.fr/cisirh>

 <https://www.linkedin.com/company/cisirh/>

 <https://www.youtube.com/channel/>

41 Boulevard  
Vincent Auriol  
75013 Paris

